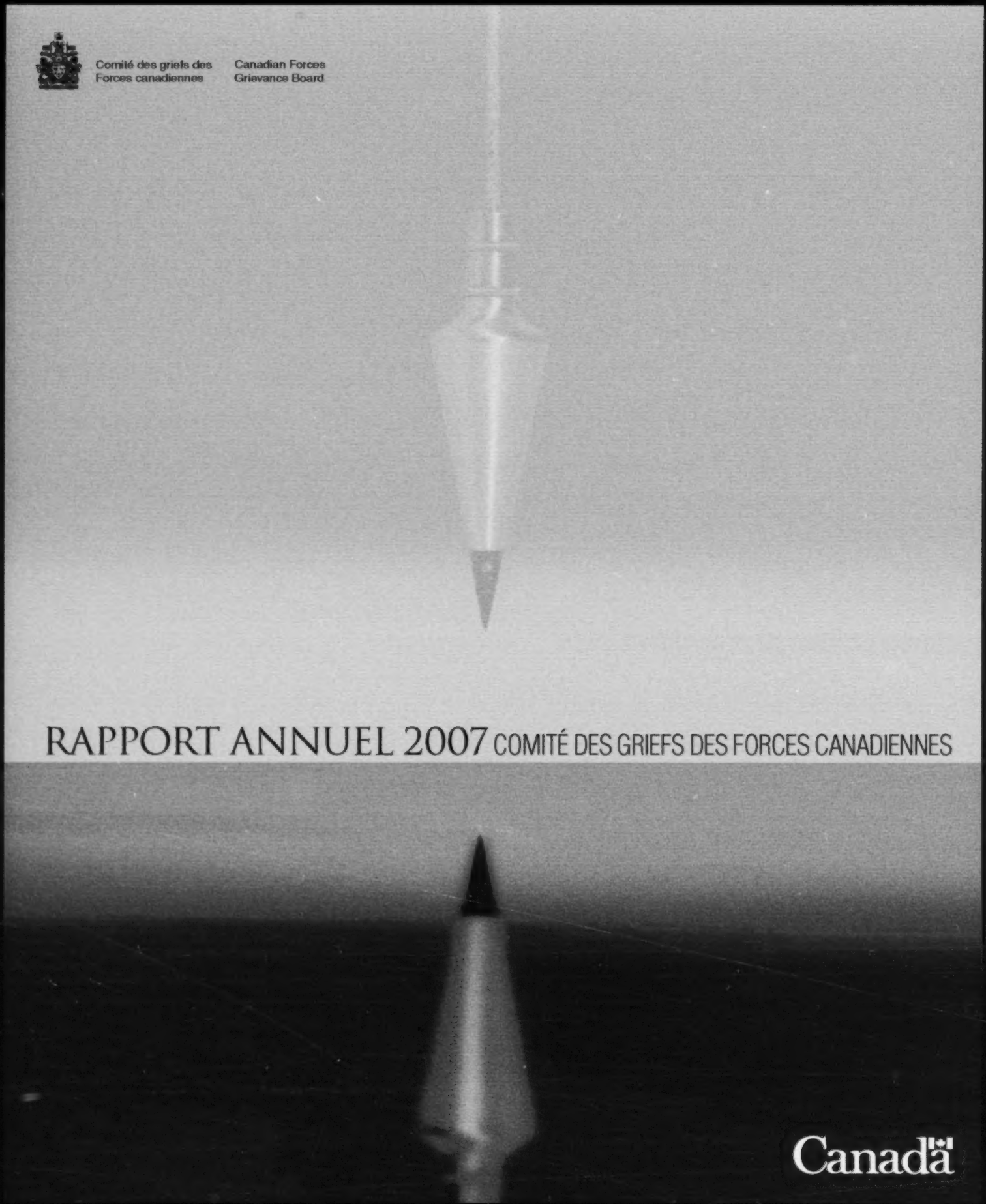
Comité des griefs des Forces canadiennes

Canadian Forces Grievance Board



RAPPORT ANNUEL 2007 COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES

Canada

Comité des griefs des Forces canadiennes 2008
Numéro de catalogue DG1-2007
ISBN 978-0-662-05557-0

Le 31 mars 2008

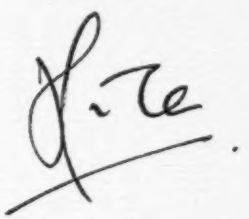
L'honorable Peter MacKay
Ministre de la Défense nationale
Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgén Georges R. Pearkes
101, promenade Colonel By
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1) de la *Loi sur la défense nationale*, je vous soumets le rapport d'activités du Comité des griefs des Forces canadiennes pour l'année 2007 qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le président



Jim Price

TABLES DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET PREMIÈRE DIRIGEANTE 2

LE COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES 4

Mission 4

Contexte des griefs 4

Structure du comité 5

Le système de règlement des griefs des FC : un processus à deux paliers 5

BILAN DE L'ANNÉE 6

FAITS SAILLANTS 6

L'évolution du processus de règlement des griefs 6

Mandat élargi : Équité pour tous 6

Pratiques saines au Comité, selon deux vérifications 7

Initiatives en matière de communications 8

STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES 9

Accroître l'efficacité du processus d'examen des griefs 9

Examen en temps opportun 9

Statut des cas 10

Catégories des griefs reçus 10

Charge de travail 11

Décisions du CEMD 12

Conclusion 12

SOMMAIRE DES CAS 13

Paiement de la fertilisation in vitro pour les militaires de sexe masculin 13

Domicile projeté – Indemnité différentielle de vie chère 14

Retenues d'impôt à la source pour les réservistes 15

Personnes à charge – Restrictions imposées 16

Consommation de drogues – Ré-enrôlement 18

Redéfinition du service de la Réserve de classe C 19

Congé annuel – Réserve 21

Trop-payé – Remise Renonciation 22

BIOGRAPHIES 24

TABLEAU FINANCIER 31

POUR NOUS JOINDRE 32

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET PREMIÈRE DIRIGEANTE

Diane Laurin

Alors que j'établis avec vous le bilan de l'année écoulée, la dernière pour moi en tant que présidente, je ne peux que me féliciter des résultats obtenus en 2007.

Le Comité des griefs des Forces canadiennes a, en effet, poursuivi ses efforts visant à améliorer le système de griefs militaires au profit d'une transparence plus grande et d'une efficacité améliorée.

C'est ainsi que nous avons mis à l'essai de nouvelles mesures pour la gestion des griefs dont vous trouverez les détails plus loin dans le rapport. Nous espérons que ces changements pourront réduire les délais d'examen des cas au niveau de l'Autorité finale, grâce à la participation active des diverses parties impliquées dans le système des griefs militaires.

Nous avons aussi mené des discussions fructueuses avec nos partenaires des Forces canadiennes au sujet de l'élargissement du mandat du Comité, que nous espérons imminent. Nous croyons fermement qu'un élargissement du mandat du Comité renforcera la confiance dans le système des griefs militaires et contribuera à l'amélioration du bien-être des membres des Forces canadiennes en général.

Nous pouvons également être fiers des résultats du *Rapport de la vérificatrice générale*, publié en octobre 2007, qui a conclu que le Comité appliquait de bonnes pratiques de gestion et de contrôle de ses dépenses des fonds publics.

Grâce à la qualité de son travail, le Comité a réussi à établir sa crédibilité aussi bien auprès des plaignants qu'auprès des officiers et des cadres supérieurs des Forces canadiennes.

En vous présentant ce dernier rapport, des sentiments mitigés m'animent.

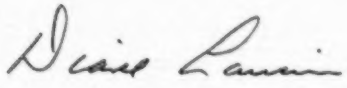
J'aurais souhaité quand même que le mandat du Comité ait été élargi avant la fin de ma présidence. En incluant tous les griefs militaires, cet élargissement offrirait à tous les membres des Forces canadiennes, quelle que soit la nature de leur plainte, la possibilité de recourir à un examen de leur cas externe et indépendant de la chaîne de commandement.

Cependant, j'ai bon espoir que cet élargissement se fera sans plus tarder. En huit ans d'existence, le Comité a vraiment fait la différence. Grâce à la qualité de son travail, il a réussi à établir sa crédibilité aussi bien auprès des plaignants qu'auprès des officiers et des cadres supérieurs des Forces canadiennes. Ajoutons à cela que, plus d'une fois, il a abouti à des conclusions et recommandations dont les effets ont dépassé le cadre du cas examiné pour inspirer des changements systémiques au profit de tous les membres des Forces canadiennes.

Je suis fière d'avoir participé à la mise en place du Comité et de l'avoir dirigé durant ses années formatrices. Je pars en le laissant en forme et prêt à assumer de plus grandes responsabilités.

Finalement, je voudrais remercier chaleureusement nos partenaires au sein des Forces canadiennes, plus particulièrement l'équipe du Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes, ainsi que les autres parties impliquées dans le système de résolution des conflits.

Je voudrais également exprimer toute ma gratitude à l'ensemble du personnel du Comité avec lequel j'ai eu l'honneur de travailler toutes ces années et sans qui rien n'aurait été possible.



LE COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES

MISSION

Effectuer l'examen des griefs et rendre, en temps opportun et de manière informelle, des conclusions et recommandations impartiales et équitables au Chef d'état-major de la Défense et au plaignant.

CONTEXTE DES GRIEFS

En 2000, le Canada a introduit un organisme civil dans le système de règlement des griefs des Forces canadiennes (FC), ce qui constituait une approche novatrice importante pour le traitement des griefs militaires. Ce nouvel organisme était le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC).

Conformément à la *Loi sur la défense nationale* (LDN) et à l'article 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), le Comité a pour mandat d'examiner tous les griefs militaires qui lui sont soumis par le chef d'état major de la Défense (CEMD). À la suite d'un examen, le Comité présente ses conclusions et ses recommandations au CEMD et en envoie simultanément une copie au plaignant. C'est toutefois au CEMD qu'il revient de prendre la décision finale concernant le grief.

Le CGFC a des pouvoirs quasi judiciaires et peut assigner des témoins et les obliger à faire un témoignage oral ou écrit. Il peut aussi exiger que des documents ou d'autres pièces soient produits. Les audiences du Comité se tiennent normalement à huis clos, à moins que le président ou la présidente ne décide, dans l'intérêt des participants et du public, de tenir des séances publiques.

L'article 7.12 des ORFC énonce les types de griefs qui peuvent être soumis au Comité :

(1) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs tout grief qui a trait aux questions suivantes :

   a) les mesures administratives qui émanent de la suppression ou des déductions de solde et d'indemnités, du retour à un grade inférieur ou de la libération des Forces canadiennes;

   b) l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après-mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;

   c) la solde, les indemnités et autres prestations financières;

   d) le droit aux soins médicaux et dentaires.

(2) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations tout grief qui a trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang.

« Si un membre de la flotte a des motifs valables de se plaindre de la mauvaise qualité des vivres ou pour une autre raison valable, il doit discrètement le faire savoir à son supérieur, au capitaine ou au commandant en chef, selon celui qui est le mieux placé pour agir, et celui-ci doit faire le nécessaire pour régler le problème, dans la mesure où il est capable de le faire [...] »

Extrait traduit de *Royal Navy, Articles of War*, 1757

L'article 29.12 de la LDN précise que le CEMD peut aussi renvoyer tout autre grief devant le Comité.

À titre de tribunal administratif, le Comité est indépendant du ministère de la Défense nationale (MDN) et des FC, même si les FC ont la responsabilité générale du processus des griefs. Le Comité relève directement du Parlement, par l'intermédiaire du ministre de la Défense nationale, qui dépose le rapport annuel du Comité devant le Parlement.

STRUCTURE DU COMITÉ

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. Les membres, individuellement ou en groupe, examinent les griefs et présentent des conclusions et recommandations au CEMD.

En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil peut nommer un président à temps plein, au moins un vice-président à temps plein et un vice-président à temps partiel. Il peut aussi nommer d'autres membres, à temps plein ou à temps partiel, nécessaires à l'exercice des fonctions du Comité. Les membres sont nommés pour une période maximale de quatre ans, avec possibilité de renouvellement. Le gouverneur en conseil a également le pouvoir de révoquer une nomination pour un motif valable.

Le personnel du Comité a pour rôle de soutenir les membres du Comité dans leur travail. Les agents de griefs et les conseillers juridiques travaillent en étroite collaboration avec les membres du Comité pour effectuer des analyses et émettre des avis sur une vaste gamme de questions. Les services généraux du Comité sont notamment responsables de la planification stratégique, des rapports sur le rendement, des ressources humaines, des finances, de la gestion et de la technologie de l'information, ainsi que des communications.

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. Les membres, individuellement ou en groupe, examinent les griefs et présentent des conclusions et recommandations au CEMD.

LE SYSTÈME DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DES FC : UN PROCESSUS À DEUX PALIERS

Palier I : Examen par l'autorité initiale des Forces canadiennes

Une méprise courante au sujet du processus de règlement des griefs des FC consiste à croire qu'un plaignant peut déposer son grief directement auprès du Comité. En réalité, le processus commence avec le commandant du plaignant.

- **Étape 1 :** Le plaignant soumet le grief à son commandant.
- **Étape 2 :** Si le commandant ne peut agir à titre d'autorité initiale (AI), il soumet le grief à une personne pouvant agir à ce titre, par exemple le prochain officier supérieur ayant la responsabilité de prendre des mesures à l'égard du litige. Si le plaignant est satisfait de la décision rendue par l'AI, le processus de règlement des griefs prend fin.

- Les décisions relatives aux griefs obligatoirement soumis au Comité doivent être prises par le CEMD.
- Le CEMD n'est lié ni par les conclusions ni par les recommandations du Comité. Toutefois, s'il choisit de s'en écarter, il doit, peu importe le cas, expliquer son choix par écrit.

Palier II : Examen par le CEMD

Les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la décision rendue par l'AI peuvent demander l'examen de leur grief au niveau de l'autorité finale (AF), en l'occurrence le CEMD ou son représentant, dont la décision est finale.

Le second palier d'examen du grief se déroule de la manière suivante :

- **Étape 1 :** Le grief est soumis au niveau de l'AF.
- **Étape 2 :** Pour les griefs qui relèvent du mandat du Comité, les FC font parvenir le dossier du plaignant au nom du CEMD au Comité.

BILAN DE L'ANNÉE

FAITS SAILLANTS

L'ÉVOLUTION DU PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

En 2007, le CGFC a fait d'importants progrès dans le cadre de sa contribution à l'amélioration de la transparence et de l'efficacité du système de règlement des griefs militaires.

Comme le signalait le rapport annuel de 2006, après des discussions fructueuses avec le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC) du MDN et le personnel supérieur du Quartier général de la Défense nationale, le Comité a accepté de participer à un projet pilote visant à mettre à l'essai un nouveau processus qui réduirait le délai d'examen des cas et éviterait la répétition des analyses.

En vertu de ce nouveau processus, le Comité a ajouté deux étapes : une fois l'analyse du grief terminée, le Comité renvoie le rapport d'analyse aux FC pour commentaires. Ces commentaires, de même que l'analyse, sont alors communiqués au plaignant qui a ainsi l'occasion de présenter des observations auprès du Comité, avant que celui-ci ne formule ses conclusions et recommandations. Grâce à la divulgation du rapport d'analyse et des commentaires des FC, le plaignant bénéficie d'un processus plus transparent. De plus, le plaignant et les FC acquièrent une meilleure compréhension des questions relatives au grief. C'est ainsi que ce processus a mené à des résolutions informelles par les FC ou à des retraits de griefs par les plaignants dans une proportion plus grande qu'avec le système précédent.

Le projet pilote ne visait qu'un petit nombre de dossiers, mais ces résultats furent encourageants et le Comité décida, en juin 2007, de mettre le nouveau processus en œuvre pour tous les griefs soumis à son examen.

Le CGFC et le DGAGFC ont convenu d'examiner les résultats de ce nouveau processus au printemps de 2008 en utilisant un échantillonnage plus important de dossiers. Le Comité continue de suivre de près le nouveau processus afin d'en évaluer l'efficacité.

MANDAT ÉLARGI : ÉQUITÉ POUR TOUS

Depuis sa création, le Comité a reçu pour examen environ 40 pour cent de tous les griefs militaires. Il s'agit de griefs que le CEMD est tenu, selon les termes de la loi, de transférer au CGFC. Le reste des griefs étaient examinés par le DGAGFC. En 2007, le comité des intervenants (présidé par le Vice-chef d'état-major de la Défense – VCEMD – et la présidente du Comité) a tenu des discussions concernant la possibilité d'élargir le mandat du Comité afin que tous les griefs lui soient soumis pour examen.

Transmettre tous les dossiers au Comité signifierait que tous les griefs seraient assujettis au même processus.

À l'issue de ces discussions, le CEMD a transmis un certain nombre de dossiers discrétionnaires au CGFC en 2007 afin d'évaluer sa capacité à examiner des griefs qui ne lui sont pas soumis normalement (par exemple, des griefs concernant les rapports d'évaluation personnelle). Le Comité et le DGAGFC préparent actuellement, à l'intention du VCEMD, un rapport conjoint sur les avantages et les répercussions en matière de ressources d'un renvoi de l'ensemble des griefs au Comité.

Transmettre tous les dossiers au Comité signifierait que tous les griefs seraient assujettis au même processus et que tous les membres des FC qui souhaitent déposer une plainte bénéficieraient d'un accès égal à un examen externe.

Le Comité croit fermement que l'élargissement de son mandat renforcerait la confiance envers le système de règlement des griefs des FC et en accroîtrait la transparence.

PRATIQUES SAINES AU COMITÉ, SELON DEUX VÉRIFICATIONS

Le Comité veille à la mise en œuvre de pratiques de gestion interne saines et d'une planification rigoureuse des ressources humaines et financières. En 2007, deux vérifications externes ont accordé au Comité une cote de bon rendement dans ces domaines importants.

Rapport du Bureau de la vérificatrice générale

En 2007, le Bureau de la vérificatrice générale (BVG) a indiqué que le Comité appliquait de bonnes pratiques de gestion et de contrôle de ses dépenses des fonds publics.

> « Le Comité des griefs des Forces canadiennes exerce une bonne gestion dans tous les domaines visés par notre vérification. »
>
> Octobre 2007 – Rapport de la vérificatrice générale

La vérificatrice générale a effectué des vérifications de gestion dans trois petites entités, dont le CGFC, et a présenté les résultats dans le chapitre 2 du rapport intitulé *Octobre 2007 – Rapport de la vérificatrice générale*. Le rapport a noté que « le Comité des griefs des Forces canadiennes exerce une bonne gestion dans tous les domaines visés par notre vérification. » Ces domaines sont l'utilisation des cartes d'achat, les pratiques de passation des marchés, les voyages des cadres supérieurs, la rémunération des cadres supérieurs, les frais d'hospitalité et certains aspects de la gestion des ressources humaines. La vérification visait la période allant du 1er avril 2004 au 30 septembre 2006. Dans l'ensemble, le BVG était satisfait des résultats et n'a émis aucune recommandation.

Vérification de la Commission de la fonction publique

En octobre 2007, la Commission de la fonction publique (CFP) a indiqué qu'elle était globalement satisfaite des pratiques suivies par le Comité en matière de dotation, et ce à la suite d'une vérification visant la période allant du 1er janvier 2006 au 31 décembre 2006.

Selon les conclusions de la vérification de la CFP, « le Comité a un cadre, des pratiques et des systèmes adéquats pour gérer ses activités de dotation. » La CFP a également conclu que tous les processus de nomination annoncés étaient conformes à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), aux autorisations en vigueur et aux lignes directrices, ainsi qu'à l'instrument de délégation signé avec la CFP.

La CFP s'est toutefois dite préoccupée par cinq processus de nomination non annoncés qu'elle a examinés, indiquant qu'ils ne se conformaient pas à la ligne directrice exigeant une justification écrite. La présidente du Comité s'est engagée à se pencher sur les questions soulevées dans la vérification.

INITIATIVES EN MATIÈRE DE COMMUNICATIONS

Pour qu'il puisse assumer pleinement son mandat, il est essentiel que le comité fasse connaître son rôle et établisse des contacts directs avec les militaires, hommes et femmes des FC, et d'autres parties intéressées. C'est ainsi que les activités de sensibilisation ont constitué, encore une fois, la majeure partie des initiatives de communications entreprises par le Comité en 2007.

Exposés et visites

Tout au long de l'année, les membres du Comité et certains de ses cadres supérieurs ont visité les bases militaires pour faire des exposés aux principales parties intéressées par les griefs militaires. Ces rencontres et ces exposés ont servi à mieux expliquer le rôle du Comité, dans le cadre du processus de règlement des griefs des FC, ses décisions et ses réalisations, contribuant ainsi à accroître la confiance dans ses travaux et dans l'ensemble du système de justice administrative des FC.

Les visites des bases ont inclus les bases des FC, BFC Borden (Ontario), St-Jean (Québec), Cold Lake (Alberta) et Edmonton (Alberta). Le vice-président et le Colonel Claude Wauthier, DGAGFC, ont fait une série d'exposés conjoints durant l'année, notamment aux étudiants d'un cours de qualification d'adjudant-chef à la BFC St-Jean et à ceux d'un cours d'officier de logistique à la BFC Borden.

Une autre initiative importante en 2007 a été la visite effectuée par la présidente et le vice-président dans la capitale britannique Londres, où ils se sont informés sur le processus de règlement des griefs militaires au Royaume-Uni.

Les activités de sensibilisation ont représenté la majeure partie des initiatives de communications entreprises par le Comité en 2007.

Site Web

Durant l'année écoulée, le Comité a régulièrement mis à jour son site Web (www.cfgb-cgfc.gc.ca) en y ajoutant de nouveaux sommaires de cas et des informations supplémentaires. Le site Web du Comité, soutenu par divers outils électroniques, est un élément clé de sa stratégie de communications externes à deux directions conçue afin de partager de l'information avec les membres des FC et les parties prenantes tout en évaluant leurs perceptions et attentes.

cyberBulletin

En 2007, le Comité a poursuivi la publication de son bulletin d'information électronique, le *cyberBulletin*, disponible par abonnement. Le bulletin d'information présente des cas récents et pertinents qui ont été transmis au CGFC. Il décrit les conclusions et les recommandations du Comité, ainsi que la décision finale du CEMD dans chaque cas. Il fournit également des informations sur des statistiques importantes relatives aux griefs et aux activités du Comité.

Le *cyberBulletin* constitue un moyen utile pour informer les membres des FC sur la portée des travaux du Comité ainsi que sur les changements systémiques découlant des résultats des griefs.

WWW.CFGB-CGFC.GC.CA

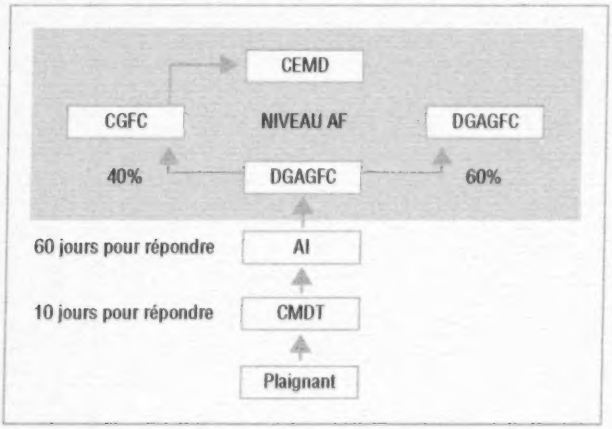
STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES

ACCROÎTRE L'EFFICACITÉ DU PROCESSUS D'EXAMEN DES GRIEFS

En vertu de l'article 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), le Comité examine environ 40 pour cent des griefs au niveau de l'AF, tandis que le DGAGFC a la responsabilité du reste.

Comme l'indique la figure 1, le DGAGFC seconde le CEMD à titre d'AF et peut, en vertu du pouvoir qui lui a été délégué, agir comme instance décisionnelle à l'égard de la plupart des griefs qui ne sont pas obligatoirement transmis au Comité en vertu de l'article 29 de la *Loi sur la Défense nationale* (LDN) et de l'article 7.12 des ORFC.

Figure 1 – Le système d'examen des griefs des FC



Tel que mentionné auparavant, à l'automne de 2006, le Comité et le DGAGFC ont tous deux convenu de mettre à l'essai un nouveau processus dans le but d'améliorer l'efficacité globale du système de règlement des griefs des FC. En juin 2007, le processus à l'essai a été élargi pour inclure tous les griefs transmis au Comité. Le nouveau processus ajoute deux étapes au précédent ce qui signifie que le grief pourrait rester plus longtemps aux mains du CGFC. Cependant, on s'attend à ce que le nouveau processus réduise le délai général de clôture des dossiers au niveau de l'AF, notamment en réduisant le nombre des analyses faites pour un même grief. Dans certains cas, le nouveau processus à mené à des retraits ou à des résolutions informelles des griefs plus tôt dans la procédure cela n'était le cas auparavant.

EXAMEN EN TEMPS OPPORTUN

Auparavant, le Comité avait établi une moyenne de six mois pour terminer l'examen d'un grief. Cette norme de rendement n'inclut pas le délai supplémentaire nécessaire pour accomplir les deux étapes ajoutées au processus afin de fournir au plaignant et aux FC la possibilité de lire le rapport d'analyse et d'y répondre, s'ils le désirent. En 2007, le Comité a complété l'examen de 52 pour cent des cas reçus en 2006 dans le délai de six mois qu'il s'était fixé comme norme.

Dans le cadre de son évaluation du nouveau processus, le Comité se penchera sur la possibilité d'ajuster sa norme de six mois pour prendre en compte le temps nécessaire à l'accomplissement des deux étapes supplémentaires incluses dans le nouveau processus.

Le tableau 1 indique le temps que le Comité a mis, en moyenne, pour compléter l'examen des cas selon l'année de leur renvoi au CGFC.

Tableau 1

Année de renvoi au CGFC	Cas reçus	Cas dont l'examen est terminé	Moins de 6 mois	6 mois à 12 mois	Plus de 12 mois
2004	102	99	6%	28%	66%
2005	80	78	10%	23%	67%
2006	63	60	52%	27%	21%

STATUT DES CAS

Le Comité a pour objectif d'atteindre un rythme opérationnel régulier de ses activités de telle sorte qu'aucun des griefs sur sa liste des cas à examiner ne date de plus d'un an. À la fin de 2007, le Comité avait presque atteint cet objectif, s'étant prononcé sur la plupart des cas reçus en 2006. Sur un total de 117 cas qui, en date du 31 décembre 2007, étaient toujours en cours d'examen, seulement quatre dépassaient le délai d'un an, ce qui représente un taux de fermeture de dossiers inégalé. Il est important de souligner que plusieurs facteurs, hors du contrôle du Comité, peuvent déterminer le temps que prendra l'examen d'un cas, tels que la complexité du cas, le délai d'obtention des informations nécessaires et, dans certaines situations, le nombre de membres du Comité disponibles pour examiner les griefs.

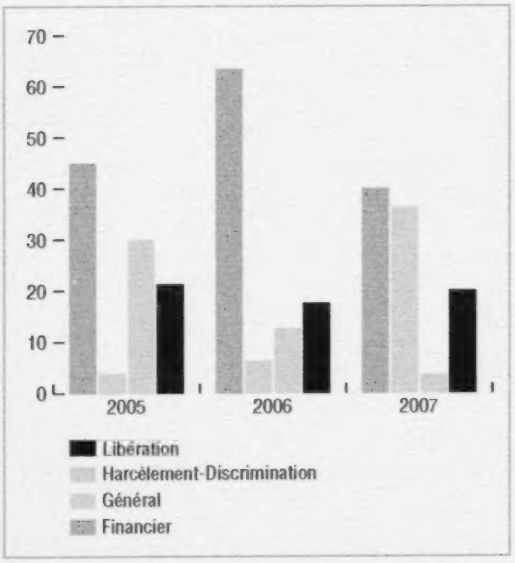
Sur un total de 117 cas qui, en date du 31 décembre 2007, étaient toujours en cours d'examen, seulement quatre dépassaient le délai d'un an, ce qui représente un taux de fermeture de dossiers inégalé.

CATÉGORIES DES GRIEFS REÇUS

La figure 2 répartit les griefs transmis au Comité selon la catégorie à laquelle ils appartiennent (griefs financiers, généraux, pour harcèlement/discrimination ou pour libération) et en indiquent le pourcentage. Les griefs d'ordre financier ont continué à constituer la majeure partie de la charge de travail, alors que les griefs relatifs aux libérations ont triplé, passant de 11 cas en 2006 à 33 cas en 2007. Les griefs concernant des cas de harcèlement ou de discrimination ont baissé de huit en 2006 à six en 2007.

En 2007, dans le cadre du processus mis à l'essai, les FC ont commencé à renvoyer au CGFC un grand nombre de dossiers discrétionnaires pour évaluer la capacité du Comité à examiner des griefs autres que ceux qui lui sont soumis habituellement. Ces griefs ont été nommés « griefs d'ordre général », entraînant ainsi une augmentation du nombre des cas classés dans cette catégorie aux dépens des autres.

Figure 2 – Catégories des griefs reçus depuis 2005



CHARGE DE TRAVAIL

Le Comité a complété l'examen de 27 pour cent des cas qu'il a reçus en 2007. Il est toutefois important de souligner qu'il a reçu 45 pour cent de ces cas au cours du dernier trimestre de 2007. De même, le Comité a formulé durant l'année des conclusions et recommandations dans 107 cas. Deux cas examinés par le Comité ont été complétés par les FC grâce à une résolution informelle après la formulation des conclusions et recommandations du CGFC. Neuf autres cas ont été retirés, ou bien parce que le plaignant a accepté le rapport d'analyse de son cas, ou parce qu'une résolution informelle a été atteinte avant la formulation des conclusions et des recommandations.

Le Comité espère voir une augmentation des résolutions informelles et des retraits avant le transfert des dossiers au CEMD pour décision finale. L'augmentation du nombre de ce genre de résolutions et/ou retraits aux premières étapes de la procédure semble être l'un des résultats positifs du nouveau processus qui offre une plus grande transparence.

Le tableau 2 présente la répartition des 107 cas selon les résultats.

Tableau 2

Catégories des griefs	Griefs accordés	Griefs accordés partiellement	Retraits causés par résolutions informelles	Griefs retirés	Griefs rejetés	Absence de qualité d'agir*	Total
Financier	10	5	1	3	26		**45**
Général	4	2	1	1	10		**18**
Harcèlement/ Discrimination	3	5		2	12		**22**
Libération	1	1		3	16	1	**22**
Total	**18**	**13**	**2**	**9**	**64**	**1**	**107**

* Absence de qualité – La partie n'a pas le droit de présenter de réclamation en droit ou de demander l'exécution judiciaire d'une obligation ou d'un droit (par exemple, une personne qui n'est pas membre des FC).

DÉCISIONS DU CEMD

En 2007, le Comité a reçu les décisions du CEMD relatives à 84 griefs. Le CEMD a appuyé entièrement ou en partie 93 pour cent des conclusions et recommandations du Comité formulées dans ces cas.

Tableau 3

	Décisions du CEMD reçues en 2007			
Conclusions et recommandations (C et R) du CGFC	**Le CEMD appuie les C et R du CGFC**	**Le CEMD appuie partiellement les C et R du CGFC**	**Le CEMD n'appuie pas les C et R du CGFC**	**Total**
Griefs accordés	4	6	3	**13**
Griefs accordés en partie	2	3	3	**8**
Griefs rejetés	59	3		**62**
Griefs retirés*	6			**6**
Retraits causés par résolutions informelles*	1			**1**
Total	**72**	**12**	**6**	**90**

* Le CGFC formule des conclusions et des recommandations pour chacun des griefs qui lui sont soumis même pour ceux qui ont été retirés ou qui ont fait l'objet d'une résolution informelle.

CONCLUSION

L'année 2007 a été une année marquante pour le Comité. L'adoption de nouvelles mesures d'examen des griefs a permis de mettre en place un système plus transparent, qui pourrait réduire le délai global de l'examen des cas au niveau de l'AF, ce qui représente une grande priorité pour le Comité. L'expérience de l'année qui vient de s'écouler indique qu'il est possible d'atteindre une plus grande efficacité, tout en maintenant et même en améliorant la qualité des analyses et des conclusions et recommandations.

Tout au long de l'année, le Comité a entrepris des activités de sensibilisation auprès des FC dans les bases militaires et ailleurs. Ses membres ont fait plusieurs exposés conjoints avec le DGAGFC, qui ont été très fructueux.

De plus, en 2007, le Comité a continué de consolider ses pratiques de gestion interne. Les résultats de deux vérifications menées par le Bureau de la vérificatrice générale et la Commission de la fonction publique ont confirmé la gestion efficace du Comité au niveau des ressources financières et humaines dans plusieurs domaines importants.

Le Comité est déterminé à rationaliser davantage ses processus internes et à continuer à collaborer avec les FC en vue d'améliorer le système de règlement des griefs dans son ensemble. S'appuyant sur les améliorations encourageantes réalisées en 2007, il œuvrera pour obtenir l'élargissement de son mandat afin que tout membre des FC qui dépose un grief puisse bénéficier d'un examen externe et indépendant.

SOMMAIRE DES CAS

Paiement de la fertilisation in vitro pour les militaires de sexe masculin

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant a demandé le remboursement de la somme de 6 000 $ représentant un montant payé pour une fécondation in vitro (FIV). En effet, le plaignant est devenu infertile après avoir suivi des traitements de chimiothérapie pour la maladie de Hodgkin.

En novembre 1997, le plaignant a été informé qu'il serait remboursé pour les traitements de FIV puisque ces derniers étaient couverts par la Gamme des soins garantis par les Forces canadiennes (GSGFC). La conjointe du plaignant est alors devenue enceinte de leur premier enfant à la suite de l'insémination artificielle.

En 2001, le plaignant et son épouse se sont à nouveau tournés vers le traitement de FIV. À l'automne 2001, le personnel médical des FC a confirmé au plaignant qu'il serait remboursé. Le traitement a donc débuté en décembre 2001. Au début du mois de janvier 2002, le plaignant a confirmé une seconde fois auprès du personnel médical que les traitements de FIV étaient couverts.

En janvier 2002, le médecin-chef de la Clinique médicale de l'Unité de soutien a avisé personnellement le plaignant que ses traitements de FIV n'étaient pas couverts. En mars 2002, le plaignant a dû débourser la somme de 6 000 $ pour le premier traitement. Il a alors demandé aux FC d'être remboursé pour cette somme puisqu'on lui avait indiqué que les frais de FIV étaient couverts, remboursement qui lui a été refusé.

Le plaignant a présenté son grief en juin 2002 dans lequel il a demandé le remboursement de la somme de 6 000 $ ainsi que l'autorisation de procéder à deux autres traitements de FIV qui, selon lui, devraient être couverts par les FC.

L'autorité initiale (AI) a rejeté le grief parce que le plaignant avait été avisé avant le début des traitements que ces derniers ne lui seraient pas remboursés. Le grief a alors été acheminé au CEMD.

Après avoir examiné la jurisprudence, notamment la décision du Tribunal canadien des droits de la personne dans l'affaire *Buffett et Commission canadienne des droits de la personne c. Forces canadiennes*, 2006 TCDP 39, le Comité a conclu que la politique relative au financement de la FIV était discriminatoire selon l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et qu'elle n'était pas justifiable selon l'alinéa 15(1)a) et le paragraphe 15(2) de cette loi.

Le Comité a recommandé au CEMD d'accepter la demande de redressement du grief du plaignant et de transmettre le dossier au Directeur – droits de la personne et diversité pour le remboursement des trois traitements.

Cependant, le Comité a recommandé qu'au cas où la recommandation précédente ne serait pas retenue, le grief du plaignant soit accepté en partie et son dossier soit transmis à l'autorité compétente pour le remboursement du premier traitement à titre gracieux.

Le Comité a recommandé que la politique relative au financement de la FIV soit révisée et améliorée à la lumière de la récente décision du Tribunal canadien des droits de la personne dans l'affaire *Buffett*.

Décision du CEMD

Le CEMD a accepté en partie les conclusions et les recommandations du Comité. Il a accordé partiellement le grief en autorisant le remboursement des frais encourus par le plaignant pour le premier traitement de FIV, car ce dernier a commencé ses traitements de bonne foi avec l'information fournie par les spécialistes de la santé, malgré une erreur administrative. Après le début du premier traitement, le plaignant a été avisé que les traitements n'étaient pas couverts dans son cas. Par conséquent, le CEMD n'a pas approuvé le remboursement des deuxième et troisième traitements. Contrairement au Comité, le CEMD n'était pas d'avis que la politique était discriminatoire selon les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, car les traitements de FIV ne sont jamais effectués sur les hommes. Le CEMD a confirmé que la politique relative au financement de la FIV faisait actuellement l'objet d'une étude et a donc approuvé la recommandation du Comité à cet effet.

Remarque : Le CEMD a rendu sa décision quelques jours après que la Cour fédérale eut accepté en partie la demande de révision judiciaire dans l'affaire Buffett susmentionnée. La Cour a estimé que la politique relative au financement de la FIV des FC est discriminatoire, mais pour d'autres raisons que celles invoquées par le Tribunal canadien des droits de la personne. La décision ((2007) CF 1061) fait actuellement l'objet d'un appel interjeté par les FC.

Domicile projeté – Indemnité différentielle de vie chère

Conclusions et recommandations du Comité

En mai 2000, les FC ont autorisé le plaignant à déménager à son domicile projeté (DP) à l'extérieur de Halifax (son lieu de service) avant sa libération. En octobre 2001, il a commencé à toucher les prestations d'un nouveau programme, appelé Indemnité différentielle de vie chère (IVC), qui avait été créé pour indemniser les militaires affectés à des endroits où le coût de la vie est élevé. Lorsque ce programme a été mis sur pied, les militaires qui déménageaient à un DP à l'extérieur des limites géographiques de leur lieu de service perdaient leur droit à une IVC. Cependant, ceux qui déménageaient à un DP à l'intérieur des limites géographiques de leur lieu de service (comme c'est le cas dans la présente affaire) continuaient de toucher cette prestation.

En 2003, les FC ont réglé ce qui semblait constituer une injustice en modifiant le règlement afin d'empêcher tous les membres qui déménageaient à un DP avant leur libération de toucher une IVC, peu importe l'endroit où ils déménageaient. Le Directeur Rémunération et avantages sociaux (Administration) a annoncé que ces membres perdraient le droit de toucher une IVC à partir du 1er septembre 2003. Toutes les unités des FC ont été averties. Cependant, malgré le fait que cette prestation aurait dû cesser d'être versée au plaignant, il a continué de la toucher jusqu'en janvier 2006. On l'a alors informé qu'il devrait rembourser 2 667,92 $. Le plaignant a contesté le refus des FC de lui accorder cette prestation ainsi que la mesure de recouvrement prévue.

L'AI, le Directeur général – Rémunération et avantages sociaux, a rejeté le grief parce que le plaignant n'avait plus droit à une IVC après septembre 2003. Selon l'AI, étant donné qu'il avait touché des sommes versées au titre de l'IVC par suite d'une erreur, le plaignant devait rembourser les FC.

Le Comité a fait remarquer qu'il était regrettable que le plaignant n'ait pas su ou n'ait pas été informé que la politique sur les DP avait été modifiée. Toutefois, selon le Comité, il n'existe aucune marge de manœuvre dans l'application de la politique; en effet, elle est régie par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). Le Comité a conclu que le règlement avait été appliqué de façon appropriée et équitable et que le plaignant n'avait pas droit à une IVC à partir de septembre 2003.

En ce qui concerne le trop-payé, le Comité a conclu que les FC sont légalement tenues d'obtenir le remboursement des montants de l'IVC versés au plaignant après septembre 2003 parce qu'il s'agit d'une dette valide envers l'État.

Le Comité a recommandé au CEMD de rejeter le grief.

Le Comité a aussi recommandé qu'un délai raisonnable soit accordé pour recouvrer le trop payé afin de réduire au minimum les difficultés financières qu'elles pourraient entraîner pour cette famille. Malgré cette conclusion, le Comité était heureux de constater que le CEMD avait ordonné un examen de la politique relative à l'IVC. Le Comité a fait remarquer qu'il espérait que cet examen allait régler le problème de l'IVC, qui semble causer beaucoup de mécontentement.

Décision du CEMD

Le CEMD a souscrit aux conclusions du Comité et à sa recommandation de rejeter le grief. Il a noté que le règlement a été appliqué de façon appropriée et équitable, et que le plaignant n'avait pas droit à une IVC à partir du 1er septembre 2003. Le CEMD a indiqué que l'IVC n'a jamais visé les membres du personnel qui procèdent à un déménagement anticipé au DP, puisque le DP est une prestation associée à la libération. Le CEMD a souscrit aussi à la recommandation du Comité d'accorder au plaignant un délai raisonnable pour rembourser l'IVC afin de réduire au minimum les difficultés financières éventuelles qu'elles pourraient entraîner pour la famille du plaignant.

Remarque : Depuis la décision du CEMD dans cette affaire, le SCT et les FC ont révisé le programme de l'IVC, et une nouvelle politique a été mise en œuvre. Selon les nouvelles dispositions du programme, que l'on peut trouver sous la DRAS 205.45, les membres des FC qui procèdent à un déménagement anticipé à l'intérieur des limites géographiques de leur lieu de service conservent leur droit à une IVC.

Retenues d'impôt à la source pour les réservistes

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant a soutenu que la manière dont l'impôt sur le revenu a été retenu de sa solde de réserviste depuis janvier 2003 a entraîné d'importants désagréments. Il a reçu une demande de l'Agence du revenu du Canada (ARC), qui voulait qu'il effectue obligatoirement des versements d'acomptes trimestriels d'impôts supplémentaires. Le plaignant a déclaré qu'il lui était impossible de calculer un montant forfaitaire pour les retenues d'impôt supplémentaires parce que le montant de sa solde de réserviste varie beaucoup d'un mois à l'autre. Le plaignant a aussi soutenu que le fait que la solde de réserviste, ajoutée à son traitement civil élevé, fait passer le taux marginal d'imposition à la fourchette d'imposition de 50 pour cent pour sa solde de réserviste, aggrave la situation.

En guise de redressement, le plaignant a demandé l'autorisation de réutiliser la formule des retenues à la source calculées en pourcentage sur sa solde de réserviste aux fins d'impôt sur le revenu.

Le Comité a conclu qu'il n'existait pas d'obstacle juridique aux retenues d'impôt calculées selon un pourcentage qui serait déterminé par le plaignant visant les montants perçus en sus du minimum requis par la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Le Comité a conclu que les publications de l'ARC prévoient l'application possible d'autres formules et qu'avec une permission écrite de l'ARC, les FC pourraient déduire des retenues supplémentaires de la solde du plaignant selon un pourcentage déterminé par ce dernier. Le Comité a conclu qu'en l'absence d'une telle permission, les FC ne peuvent déduire un pourcentage précis de la solde brute du plaignant aux fins d'impôt sur le revenu et que le plaignant a donc été traité conformément à la formule de l'ARC actuellement autorisée.

Le Comité a conclu qu'autoriser les réservistes à faire déduire des retenues de leur solde selon un pourcentage en plus du montant minimum serait plus avantageux que le système actuel, et éliminerait une source importante de mécontentement manifesté par un grand nombre de réservistes. Cette façon de faire pourrait encourager ces réservistes à demeurer en poste.

Le Comité a conclu que le Directeur général – Opérations financières (DG Ops Fin), un civil, ne peut statuer sur les griefs des FC à titre d'AI.

Le Comité a recommandé que le CEMD accepte partiellement la demande de redressement du grief.

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne que l'autorisation de percevoir des retenues selon la formule de calcul en pourcentage en sus du minimum requis pour les réservistes qui le désirent soit obtenue auprès de l'ARC, et que le système de solde de la Réserve soit modifié en conséquence.

Le Comité a recommandé que le ministre de la Défense, si l'approbation de l'ARC ne peut être obtenue, communique avec le ministre du Revenu national afin de demander une modification à la *Loi de l'impôt sur le revenu* ou au Règlement de manière à permettre l'application de la formule du pourcentage pour les réservistes qui demandent que des revenus d'impôt soient perçus en sus du montant minimum requis par l'ARC.

Le Comité a recommandé que le CEMD conseille au sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère) (SMA (Fin SM)) qu'un officier des FC soit désigné pour agir à titre d'AI pour tous les griefs éventuels des FC adressés au groupe du SMA (Fin SM).

Décision du CEMD

Contrairement au Comité, le CEMD a interprété l'article 153 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* exigeant que le montant supplémentaire à être déduit aux fins d'impôt soit en dollars, et non en pourcentage. Selon le CEMD, les paiements de l'impôt sur le revenu des particuliers étaient une affaire privée entre le contribuable et l'ARC. Le CEMD s'est dit convaincu que le plaignant n'avait été victime d'aucune injustice et qu'il pouvait demander l'autorisation écrite de l'ARC pour obtenir une déduction d'impôt spéciale, plus avantageuse financièrement pour lui. Enfin, le CEMD a conclu que tout changement de politique visant à obtenir une déduction d'impôt différente doit être étendu aux autres membres des FC qui présentent des demandes similaires.

Le CEMD a accepté la conclusion et la recommandation du Comité au sujet de l'erreur de compétence du DG Ops Fin) qui prétend être une AI. Le CEMD informera ce Directeur que l'ORFC 7.06 ne l'autorise pas à agir à titre d'AI.

Personnes à charge – Restrictions imposées

Conclusions et recommandations du Comité

La plaignante avait été mutée à Valcartier, mais elle demeurait à Montréal avec ses enfants. Elle était divorcée, mais son mari et elle avaient la garde partagée des enfants à Montréal. La plaignante a ensuite été mutée à Ottawa et on a refusé de lui accordé une restriction imposée (RI) qui lui aurait permis de conserver sa résidence à Montréal. En raison de la garde partagée, il a été déterminé que ses enfants ne répondaient pas aux critères de « personne à charge » selon les Directives sur la rémunération et les avantages sociaux (DRAS). En effet, selon l'alinéa 209.80(3)b), une personne à charge doit demeurer normalement avec le membre, et ce dernier peut demander une exemption personnelle en vertu la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour cette personne. La plaignante a soutenu que ses enfants répondaient à cette définition car elle en avait la garde 50 pour cent du temps.

L'AI a rejeté le grief au motif que les enfants de la plaignante ne demeuraient pas avec elle. Ils ont cru à tort qu'elle habitait à Valcartier et que ses enfants demeuraient chez leur père à Montréal.

Le Comité a conclu que la plaignante n'avait pas droit à la RI puisque ses enfants ne demeuraient pas « normalement » avec elle comme l'exigeait la DRAS. Selon le Comité, « normalement » signifiait plus de 50 pour cent du temps. Cependant, le Comité était d'avis que les politiques avaient été appliquées sans tenir compte de la situation particulière de la plaignante qui, par ailleurs, avait le soutien de sa chaîne de commandement.

Le Comité a conclu que la situation de la plaignante correspondait parfaitement à l'initiative des FC concernant la qualité de vie des membres des FC et leurs familles, et qu'en ce sens elle devait se voir accorder la RI rétroactivement à sa date de mutation à Ottawa, y compris les avantages sociaux.

Le Comité a recommandé au CEMD d'accepter la demande de redressement du grief.

Le Comité a recommandé au CEMD que la définition « demeure normalement » soit modifiée afin de refléter l'évolution des ententes de garde partagée et de s'harmoniser avec la définition de garde partagée établie par le ministère de la Justice dans les Lignes directrices fédérales sur les pensions alimentaires pour enfants.

Décision du CEMD

Le CEMD a appuyé partiellement les conclusions et recommandations du Comité. Le CEMD était aussi d'avis que la RI aurait dû être accordée à la plaignante lors de sa mutation, mais il a invoqué des raisons différentes. Le CANFORGEN 080/99 (Politique sur les restrictions imposées) gouverne les conditions pour l'octroi d'une RI. Cependant, les bénéfices qui en découlent (frais d'absences au foyer (FAF)) sont régis par les DRAS.

Selon le CEMD, la preuve au dossier montre que la plaignante avait la garde partagée de ses enfants pour une période équivalente (50 pour cent) à celle de son mari.

Le CEMD a souligné que l'exercice pour déterminer si une personne à charge demeure avec un membre des FC ne se résume pas à un simple calcul mathématique. Le principe de la garde partagée requiert une évaluation des faits de chaque cas. Il faut notamment évaluer la situation familiale reliée à la résidence principale du militaire dont les repas, le fait d'avoir une chambre, des biens personnels, des loisirs et des relations familiales à cet endroit et d'utiliser la résidence principale comme point de départ vers l'école et avoir des amis dans le quartier de cette résidence. Ainsi, l'ensemble des conditions de vie des enfants permet de déterminer à quel endroit les enfants demeurent normalement.

Le CEMD était d'accord en principe avec la recommandation du Comité d'accorder à la plaignante la RI rétroactivement à sa date de mutation et de l'autoriser à déménager ses meubles et effets à Montréal. Cependant, étant donné que sa résidence de Montréal a été vendue en avril 2005 et que ses meubles et effets ont été déménagés à Ottawa, ses enfants, qui sont demeurés à Montréal, ne demeurent plus normalement avec elle depuis cette date, ce qui fait qu'elle n'est plus admissible aux FAF.

Afin de rétablir la situation, le CEMD a accordé la RI et tous les bénéfices qui en découlent de juillet 2004 à la date de la vente de la résidence. Puisque les FC ont placé la plaignante dans une situation qui ne lui donnait guère le choix, le CEMD s'est dit prêt à autoriser un déménagement dans la région de Montréal selon les exigences du service, et ce, dès que possible. Les frais reliés à ce déménagement seront remboursés selon les politiques en vigueur.

Consommation de drogues – Ré-enrôlement

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant s'est opposé à sa libération obligatoire à la suite d'un usage illicite de drogues alors qu'il était en service dans le cadre d'une mission en Bosnie-Herzégovine. Selon lui, il respectait les conditions requises à son maintien et suggérait que les autorités militaires avaient contrevenu aux procédures liées à son traitement médical. À titre de réparation, il a demandé d'être réintégré au sein des Forces canadiennes (FC) avec rétroactivité de salaire et autres avantages sociaux.

À la suite de l'étude du dossier, le Directeur – administration et gestion des ressources (carrières militaires) (DAGRCM) était d'avis que le plaignant contrevenait à trois conditions requises pour son maintien : 1) il avait déjà été impliqué dans un incident lié aux drogues; 2) il avait compromis l'état de préparation opérationnel et la sécurité; 3) il était probable qu'il récidive.

Malgré les recommandations favorables soumises par le commandant du plaignant, le Directeur général – carrières militaires (DGCM), en tant qu'AI dans l'affaire, a rejeté le grief parce que le plaignant avait contrevenu à plusieurs des conditions requises pour son maintien, dont une d'une importance majeure, soit sa consommation de drogue pendant qu'il était en service en théâtre opérationnel.

Le Comité a conclu qu'étant donné les conclusions de l'enquête de la police militaire et de la révision administrative, l'incident relatif à la drogue de 1996 ne devait pas être considéré comme le premier du genre.

Le Comité a conclu que le plaignant avait compromis l'état de préparation opérationnel et la sécurité de son unité et étant donné ses aveux concernant sa consommation de drogues illégales, le Comité a aussi conclu que le plaignant pourrait récidiver si l'occasion se présentait ou si les conditions étaient propices.

En ce qui concerne l'aspect de l'évaluation médicale, le Comité a conclu que les FC avaient enfreint les procédures en omettant d'effectuer une évaluation médicale à la suite de l'implication du plaignant dans une affaire de drogues. Cependant, le Comité a aussi conclu que, dans les circonstances, cette omission n'avait jamais mis la santé du plaignant en danger et ne lui avait causé aucun préjudice. En somme, le Comité a conclu que le plaignant ne respectait pas toutes les conditions requises pour son maintien au sein des FC. Par conséquent, il n'a pas été traité injustement et sa libération obligatoire était appropriée.

Le Comité a recommandé que le CEMD rejette le grief.

Décision du CEMD

Le CEMD a appuyé les conclusions et la recommandation du Comité de rejeter le grief. Le CEMD a ajouté que même si une évaluation médicale avait permis de recommander un traitement, celle-ci n'aurait eu aucune influence sur la décision de l'autorité compétente de libérer le plaignant, car cette décision est basée sur les cinq conditions établies dans l'OAFC 19-21 (maintenant DAOD 5019-3) pour maintenir un membre au sein des FC. Le plaignant a contrevenu à deux de ces cinq conditions : il présentait un risque de récidive et il a compromis l'état de préparation opérationnel et la sécurité de son unité.

Toutefois, ayant pris cette décision, le CEMD a tenu compte de l'insistance de la chaîne de commandement de permettre au plaignant de demeurer au sein des FC et du fait que le plaignant a admis franchement et volontairement sa consommation de drogues illicites dans le passé. Pour ces raisons et en tenant compte des nouvelles politiques en vigueur depuis 2006 concernant l'enrôlement de candidat avec service antérieur ainsi que les instructions du chef – Personnel militaire 14/06 (Politique concernant la consommation de drogues des postulants des Forces canadiennes avant l'enrôlement), le CEMD s'est dit prêt à autoriser le ré-enrôlement du plaignant dans les FC si ce dernier respecte les conditions d'enrôlement qui s'appliquent. De plus, en raison du risque de récidive, le plaignant devra satisfaire aux autres exigences suivantes lors de son ré-enrôlement :

- un test de dépistage de consommation de drogues illicites lors des procédures de ré enrôlement, lequel devra être négatif;
- le futur commandant devra soumettre le plaignant au Programme des Forces canadiennes sur le contrôle des drogues (DAOD 5019-3);
- la MG et S pour consommation de drogues illicites lors du service antérieur se poursuivra pour une période d'un an à compter de la date de ré-enrôlement;
- le plaignant se soumettra à un minimum de six tests de dépistage de consommation de drogues illicites lors de sa première année; et
- le refus de se présenter pour un de ces tests ou l'échec à un test entraînera l'adoption de mesures administratives, disciplinaires ou les deux comme le prévoit la DOAD 5019-3.

Le plaignant doit se présenter à un centre de recrutement des FC pour entreprendre les procédures dans les 90 jours suivant la réception de la décision, en présentant celle-ci comme pièce justificative à l'appui de son ré-enrôlement.

Redéfinition du service de la Réserve de classe C

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant occupait un poste non opérationnel en service de classe C dans la Force de réserve depuis juin 2000. En août 2001, les FC ont annoncé une nouvelle politique d'emploi dans la Force de réserve dans le message CANFORGEN 095/01, qui prévoyait que sous réserve du processus de modification de la réglementation, les classes de service dans la Réserve d'alors cesseraient d'exister en date du 1er avril 2002. La politique prévoyait également que les réservistes qui se trouvaient alors en service de classe C conserveraient ce statut jusqu'à la fin de leurs périodes de service approuvées. La politique transitoire des FC qui s'applique aux réservistes, énoncée dans le message CANFORGEN 023/02 (publié le 13 mars 2002), retardait d'un an l'application de la politique d'emploi dans la Réserve, laquelle était prévue et qui devait prendre effet avant la fin de ce mois. La politique retardait l'application de la politique d'emploi dans la Réserve des FC jusqu'au 1er avril 2003 et prévoyait que les contrats « existants » des réservistes actuellement en service dans des postes non opérationnels de classe C seraient honorés jusqu'à la fin. La politique prévoyait en outre qu'en date du 1er avril 2003, tous les postes non opérationnels occupés à temps plein dans la Force de réserve seraient autorisés à titre de service de classe B. Le plaignant est demeuré en service de classe C jusqu'au 31 mars 2003, après quoi on lui a autorisé le service de classe B à compter du 1er avril 2003.

Le plaignant a accepté l'offre de service en classe B, mais a contesté la décision de mettre fin à son service de classe C. Il a soutenu que le changement apporté au service n'était pas justifié, car ses fonctions en classe B correspondaient en tous points à celles qu'il exerçait lorsqu'il était en classe C. À titre de réparation, le plaignant a demandé de conserver son service de classe C, de demeurer en service de classe C aussi longtemps qu'il reste dans la Force régulière (F rég) et de se faire rembourser les revenus perdus.

L'AI, la directrice générale – Politiques et planification en ressources humaines militaires par intérim (DGPPRHM p.i.), a rejeté le grief parce que le plaignant occupait un poste non opérationnel, qui n'était plus approuvé ou autorisé pour le service de classe C après le 1er avril 2003. L'AI a expliqué que la nouvelle politique se fondait sur la responsabilité limitée de servir qui incombait aux personnes occupant un poste non opérationnel à temps plein dans la Réserve, par opposition aux réservistes exerçant des fonctions opérationnelles qui sont considérées comme l'équivalent de la F rég et ont donc droit à la même solde.

Le Comité a conclu que le CEMD pouvait se servir de son pouvoir discrétionnaire pour redéfinir les circonstances dans lesquelles le service de classe C dans la Force de réserve peut être autorisé, dans la mesure où les modalités et conditions des ORFC sont respectées, et que ce pouvoir discrétionnaire était appliqué en toute équité.

En ce qui a trait au droit du plaignant au service de classe C, le Comité a fait observer que le plaignant n'avait pas obtenu l'approbation du CEMD d'être en service de classe C après le 1er avril 2003, et qu'aucune preuve ne révélait que les circonstances entourant la situation du plaignant étaient « extraordinaires » de manière à ce que la classe C puisse être envisagée. Le Comité a conclu que le plaignant a été traité équitablement et que son service a été autorisé à juste titre comme service de classe B après le 1er avril 2003. Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit au service de classe C dans la Force de réserve et n'avait donc pas le droit de se faire rembourser les revenus perdus. Le Comité a recommandé que le CEMD rejette le grief.

Décision du CEMD

Le CEMD a accepté les conclusions et les recommandations du Comité de rejeter le grief du plaignant. Le CEMD s'est dit convaincu que le plaignant est à juste titre employé aux termes des conditions d'emploi (CE) de la Classe B, conformément à la politique des FC.

Le CEMD est d'avis que la politique et les règlements que conteste le plaignant ne portent pas sur les salaires et avantages, mais plutôt sur le genre de service qui devrait être considéré comme du service de réserve de classe B ou C. Même si cette mesure pouvait laisser croire que les FC avaient décidé de réduire le salaire des réservistes, elles ont en réalité modifié la classification du service de réserve. À titre de comparaison, le CEMD a mentionné que la même situation pourrait se produire, et se produit effectivement, dans la fonction publique. En effet, il peut arriver que la classification du poste qu'occupe un fonctionnaire soit modifiée vers le haut, mais aussi parfois vers le bas. La différence qui existe, cependant, entre le fonctionnaire et un membre des FC, c'est que le premier est couvert par une convention collective qui protège le droit à son salaire.

Même si elles n'avaient aucune obligation contractuelle envers leurs membres, les FC ont voulu traiter leur personnel équitablement et en conformité avec les politiques et règlements applicables et elles ont annoncé un an à l'avance l'application des modifications apportées à leur politique. Les CE existantes pour la classe C ont été honorées jusqu'à la fin et elles pouvaient aussi être prolongées jusqu'au 31 mars 2003. Par conséquent, le CEMD estime que les FC ont rendu le processus le plus équitable possible compte tenu de ces incidences financières imminentes.

En ce qui concerne le service de Classe B et de Classe C, le CEMD a mentionné l'ORFC 9.08 (Service de réserve de classe C), qui indique qu'un réserviste est en service de classe C lorsque, avec l'approbation du CEMD ou une approbation donnée en son nom, il occupe un poste prévu à l'effectif de la F rég ou est surnuméraire à l'effectif de la F rég. La nouvelle politique prévoit que le CEMD n'approuvera un service de cette classe que lorsqu'on s'attend à ce que le réserviste exécute la vaste gamme de tâches qui incombent à un membre de la F rég et qu'il assume les mêmes responsabilités. Si le service n'est pas opérationnel et que le CEMD n'a pas précisément autorisé un membre à occuper un poste de surnuméraire prévu à l'effectif de la F rég, alors le service sera un service de réserve de classe B. Le fait qu'un poste a été de classe C auparavant n'annule pas le pouvoir discrétionnaire de modifier la classification de ce poste par la suite. Le CEMD s'est dit convaincu que la situation du plaignant ne justifie pas une exception permettant d'envisager la classe C.

Congé annuel – Réserve

Conclusions et recommandations du Comité

La plaignante a allégué que la politique visant le droit au congé annuel de 30 jours est injuste. Elle a estimé déraisonnable que les années de service dans la Réserve comptent dans les cinq ans de service requis pour le congé annuel de 25 jours, mais ne comptent pas dans les 28 années de service requises pour le congé annuel de 30 jours. La plaignante a allégué que le CANFORGEN qui a annoncé l'inclusion des années de service dans la Réserve dans le calcul des années requises pour obtenir le congé annuel de 25 jours, a étendu également ces années au congé annuel de 30 jours.

Le Comité a conclu qu'il n'existait actuellement aucun droit au congé annuel de 30 jours fondé sur une combinaison des années de service dans la Force régulière et dans la Force de réserve.

Le Comité a conclu que même si la plaignante a été traitée différemment de ses collègues de la Force régulière ayant 28 années de service, ce traitement différent ne constituait pas de la discrimination.

Le Comité a conclu que la plaignante a été traitée conformément aux règlements et que ses années de service dans la Réserve ne peuvent être prises en compte dans les 28 années de service préalables pour obtenir le congé annuel de 30 jours.

Le Comité a conclu que tous les membres de la Force régulière qui ont 28 années de service, combinées ou non, méritaient la même reconnaissance pour leurs nombreuses années de service.

Le Comité a conclu que les motifs présentés pour ne pas compter les années de service dans la Réserve pour être admissible au congé annuel de 30 jours, alors que ces crédits sont comptés dans un transfert de catégorie de service, étaient insuffisants et non convaincants.

Le Comité a conclu que les années de service dans la Réserve pour être admissible au congé de 30 jours des membres de la Force régulière ne s'appliquaient qu'à la politique de congé de la Force régulière. En conséquence, un changement aux règlements pourrait être apporté séparément du processus d'harmonisation des congés de la Force régulière et de la Force de réserve.

Le Comité a recommandé que le grief soit rejeté.

Le Comité a recommandé que la politique de congé de la Force régulière portant sur le congé annuel de 30 jours soit révisée dans l'optique d'inclure les années de service dans la Réserve créditées au transfert de catégorie de service.

Décision du CEMD

Le CEMD a accepté les conclusions du Comité et a appuyé sa recommandation de rejeter le grief. Le CEMD n'a pas appuyé pas l'interprétation que donne la plaignante de la politique sur les congés telle que modifié par le CANFORGEN 046/04 (Modification de la politique sur les congés de la Force de réserve) et a estimé que l'ORFC 16.14 (congé annuel) faisait une distinction entre le service dans les FC et celui dans la Force régulière. Le CEMD s'est référé pour cela au parargraphe 3 des ORFC qui donne droit à 24 jours de congé si « le militaire compte au moins cinq années de service dans les FC... mais moins de 28 années dans la Force régulière ».

Le CEMD a expliqué que le 25 mars 2004, le CANFORGEN 046/04 annonçait des modifications relativement au congé annuel. Dans la politique, on indiquait qu'à partir du 1er avril 2004, on tiendrait compte des années de service dans la Force de réserve dans le calcul pour accorder le congé annuel des membres qui auraient transféré dans la Force régulière. Toutefois, cette modification ne tenait pas compte de l'obligation de posséder 28 années de service dans la Force régulière pour avoir droit au congé annuel de 30 jours.

Le CEMD était d'accord avec la recommandation du Comité qui porte sur la nécessité de réviser la politique de congé. De plus, le Directeur général – Rémunération et avantages sociaux a informé le CEMD que l'harmonisation des conditions d'admissibilité aux congés annuels pour les membres de la Force régulière et de la Force de réserve sera ajoutée à la liste des politiques à examiner en 2008.

Trop-payé – Remise Renonciation

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant a présenté un grief contestant les mesures de recouvrement engagées par les FC relativement à un paiement en trop. En raison d'une erreur administrative, le plaignant, qui a changé de groupe professionnel militaire par suite d'un reclassement volontaire (RECL V), a continué d'être payé comme caporal-chef pendant huit ans et quatre mois. Il a soutenu qu'il avait été informé qu'il renoncerait à sa désignation de caporal-chef, mais que son taux de solde ne pourrait être modifié en raison de son droit acquis. Dans l'éventualité où sa revendication à des droits acquis ne pouvait être satisfaite, le plaignant a demandé la radiation de sa dette. Si la radiation n'était pas possible, il a demandé de pouvoir échelonner le remboursement du paiement en trop sur la même période.

Le Directeur général – Finances, l'AI dans cette affaire a refusé le redressement demandé. Il a expliqué que les droits acquis à la solde s'appliquaient aux reclassements obligatoires et à des situations comportant le déclassement d'un groupe professionnel à un groupe de spécialités inférieur, mais non à un RECL V. En ce qui a trait à une radiation ou à une renonciation de la créance, l'AI a reconnu que des erreurs se produisent de temps à autre, mais que le Ministère n'est pas habilité à radier des créances liées à l'emploi, tel les rémunérations payées en trop. Dans les circonstances, cependant, l'AI a appuyé l'autre demande du plaignant concernant la prolongation de la période de recouvrement du paiement effectué en trop et a indiqué que la chaîne de commandement du plaignant avait été avisée de cette demande de prolongation.

Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas le droit de continuer de recevoir le taux de solde de caporal-chef à la suite de son RECL V et que, par conséquent, il avait reçu un paiement en trop.

Le Comité a conclu que ni les dispositions relatives à la radiation des créances ni celles relatives à la renonciation aux créances ne s'appliquaient à la situation du plaignant comme le prévoit la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le Comité a également conclu que la situation du plaignant ne répondait pas au critère des « circonstances très exceptionnelles » qui justifieraient une demande de remise de dette.

Le Comité a conclu que le recouvrement du paiement en trop était fondé et que la demande du plaignant relative à la prolongation de la période de remboursement, avait été traitée adéquatement puisque cette prolongation lui avait été accordée.

Le Comité a recommandé que l'on rejette la demande du plaignant relative à la radiation de la dette.

Décision du CEMD

Le CEMD a accepté en partie les conclusions et recommandations du Comité.

Le principe général applicable à la solde est que le taux de solde est établi en fonction du grade du membre, de sa catégorie de prime au rendement et de son groupe de spécialités. Le plaignant a admis qu'il voulait renoncer à sa nomination à un grade supérieur et aux conditions qui l'accompagnaient : sa solde est fondée sur son nouveau grade et il n'a pas de droits acquis à la solde. Le CEMD accepte la conclusion du Comité selon laquelle la situation du plaignant ne justifierait pas de recommander au Conseil du Trésor (CT) et au gouverneur en conseil de prendre un décret de remise de dette. En effet, celle-ci ne correspond pas aux paramètres établis : elle n'est ni déraisonnable, ni injuste, et elle ne peut être justifiée par l'intérêt public. De plus, elle ne remplit pas les critères des « circonstances très exceptionnelles ».

Toutefois, le CEMD a accepté en partie la demande de redressement du grief : il s'est dit convaincu que le recouvrement des paiements versés en trop au plaignant est raisonnable et légitime, sauf en ce qui concerne les paiements en trop qui lui auraient été versés avant le délai de six ans précédant la date de la première mesure de recouvrement engagée par les FC pour ces paiements, conformément à l'article 32 de la *Loi sur la responsabilité civile de l'État et le contentieux administratif*.

Le CEMD était d'avis que les paiements en trop qui ont été versés avant les six ans en question sont prescrits et donc irrécouvrables. Ainsi, il a décidé de remettre le dossier au sous-ministre adjoint (Finance et services du Ministère) pour obtenir l'approbation requise du CT pour radier ces paiements versés en trop.

Remarque : C'est la première fois que le délai de six ans est soulevé dans une décision rendue à la suite d'un grief. Depuis, le Comité a recommandé avec succès l'application de cette règle dans un certain nombre d'autres griefs relatifs à un paiement en trop, lorsque ces derniers avaient été effectués avant le délai de six ans précédant la date de la première mesure de recouvrement engagée par les FC.

BIOGRAPHIES

Diane Laurin
Présidente et première dirigeante
Mandat a expiré le 25 février 2008

Diane Laurin a accédé au poste de présidente et de première dirigeante du Comité des griefs des Forces canadiennes au 1er mars 2004. Elle avait occupé ce poste à titre intérimaire à partir de juin 2003.

Cofondatrice du Comité, Mme Laurin avait été nommée au poste de vice-présidente en 1999 pour mettre sur pied le premier tribunal administratif chargé d'examiner les griefs militaires qui lui sont référés par le Chef d'état-major de la défense. Dans ce rôle, elle a doté le Comité des capacités nécessaires pour la formulation de conclusions et de recommandations, contribuant ainsi à renforcer la confiance du personnel des Forces canadiennes et du ministère de la Défense nationale à l'égard d'un processus de règlement des griefs indépendant.

Mme Laurin a dirigé la mise sur pied de l'infrastructure opérationnelle du Comité et a joué un rôle de premier plan dans l'établissement d'un processus de règlement des griefs juste et impartial pour les membres des Forces canadiennes. Un des principaux défis qu'elle a eu à relever a été de rendre cette nouvelle institution crédible aux yeux des membres des militaires et des parlementaires canadiens.

En sa qualité de présidente du Comité, Mme Laurin a traité de questions délicates et complexes et a entretenu des relations stratégiques avec les hauts fonctionnaires du Ministère, les officiers supérieurs et les dirigeants des tribunaux administratifs fédéraux.

En juin 2005, le Général Rick Hillier, chef d'état-major de la Défense, a remis à Mme Laurin le Médaillon des Forces canadiennes pour service distingué. Il s'agit de la plus haute distinction décernée à un civil par les Forces canadiennes pour avoir rendu des services d'une qualité exceptionnelle ayant grandement profité à l'ensemble des Forces canadiennes.

Avant d'accéder au poste de dirigeante du Comité, Mme Laurin a travaillé pendant onze ans pour la Communauté urbaine de Montréal (CUM) à titre de conseillère au président, puis comme gestionnaire principale au Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (SPCUM).

De 1995 à 1998, elle a été directrice adjointe et chef de cabinet du directeur du Service de police. Elle a contribué à divers dossiers importants concernant la sécurité publique, les activités criminelles et les relations interraciales et interculturelles.

Mme Laurin a également contribué à des projets touchant les relations de travail, la négociation de conventions collectives et l'éthique professionnelle. Elle a notamment participé au projet intitulé « Vers la police de quartier » qui a entraîné une réorganisation complète du SPCUM et a mené l'organisme à effectuer un examen approfondi de sa mission et de ses méthodes de travail.

De 1987 à 1995, Mme Laurin a assisté le président de la Communauté urbaine de Montréal à titre de conseillère en communications et planification stratégique. Elle a notamment élaboré et planifié des stratégies de communications favorisant la mise en place des politiques de la CUM en matière de sécurité publique, de transport en commun et de développement économique. Elle a aussi pris part à la présentation d'études aux policiers sur des questions telles la prévention du crime et la réforme du droit.

Mme Laurin détient un Baccalauréat en droit de l'Université de Montréal (1982) et a été admise au Barreau du Québec en 1983. Elle est également médiatrice accréditée par le Barreau du Québec. Elle est membre de l'Association du Barreau canadien, du Conseil des tribunaux administratifs canadiens, du Groupe des chefs des organismes canadiens et du Forum pour les présidents des tribunaux administratifs fédéraux. Elle a également siégé au conseil d'administration du Centre de perfectionnement professionnel des membres des tribunaux administratifs canadiens. Mme Laurin a exercé quelques années en droit civil et en droit de l'immigration, à Montréal.

Mme Laurin a commencé sa carrière comme infirmière aux services d'urgence de l'Hôpital Saint-Luc à Montréal.

James Price
Président intérimaire et
Vice-président à temps plein
Expiration du mandat : le 8 décembre 2008

James Price est président intérimaire du Comité des griefs des Forces canadiennes depuis le 1er mars 2008. Il assume ces fonctions en même temps que celles de vice-président à temps plein, poste qu'il occupe depuis décembre 2004.

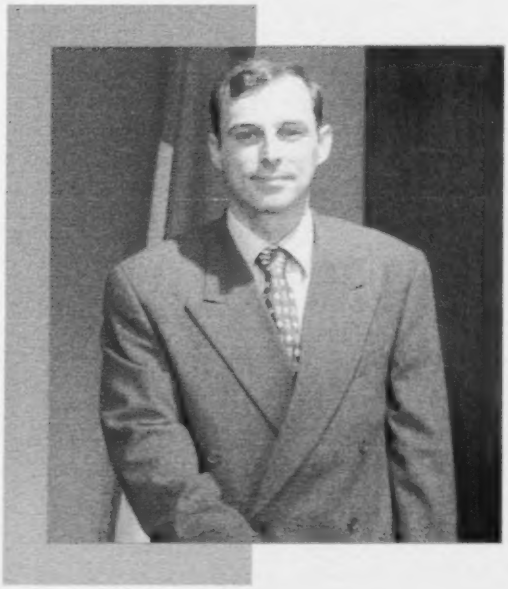
Auparavant, il était chef d'équipe dans la Direction des opérations du Comité des griefs des Forces canadiennes. Il possède une vaste expérience dans tous les domaines liés au droit militaire, y compris le système de justice militaire, le droit international et le droit des opérations.

Originaire de Twillingate (Terre-Neuve), M. Price s'est joint à la Division universitaire d'instruction navale en 1966, alors qu'il était étudiant à l'Université Memorial. Après sept années de service actif, il s'est inscrit à l'Université Dalhousie, où il a obtenu une maîtrise en administration publique en 1976 et un baccalauréat en droit (LL.B.) en 1980. C'est également en 1980 qu'il est devenu membre du Barreau de Terre-Neuve.

Il a pratiqué le droit dans un cabinet privé avant de se joindre aux Forces canadiennes, en 1981, comme avocat militaire dans le cabinet du Juge avocat général.

Auprès du Juge avocat général, M. Price a servi comme Directeur des poursuites et des appels, et, à ce titre, en plus de coordonner les poursuites et les appels dans les Forces canadiennes, il a dirigé la section pendant sa transformation en un service indépendant de poursuites militaires. Par la suite, il a été directeur adjoint du nouveau service indépendant de poursuites militaires.

Après avoir servi comme Assistant du Juge avocat général en Europe, M. Price a été nommé juge militaire par le gouverneur en conseil en 2001, poste qu'il a conservé jusqu'en 2003. Pendant cette période, M. Price a présidé des procès portant sur des infractions militaires et des infractions au *Code criminel du Canada*.



Denis Brazeau
Vice-président à temps partiel
Expiration du mandat : le 8 février 2010

Le Colonel (retraité) Denis Brazeau a été nommé membre à temps partiel du Comité des griefs des Forces canadiennes le 27 juin 2006, puis vice-président à temps partiel le 9 février 2007.

M. Brazeau s'est enrôlé au programme de formation des officiers de la Régulière du Collège militaire royal à Kingston en 1975 et a obtenu en 1980 un Baccalauréat ès arts en histoire. Commissionné en tant qu'officier d'infanterie, il a été affecté par la suite au 1er Bataillon, Royal 22e Régiment à Lahr (Allemagne), où il a servi en tant que commandant de peloton et qu'assistant-adjudant jusqu'à sa promotion au grade de capitaine en mai 1983.

Promu au grade de major en mai 1988, il a commandé successivement la compagnie A et la compagnie des services au 2e Bataillon. En 1994, il est promu au grade de lieutenant-colonel et occupe le poste de G3 planification et ressources au sein du Quartier-Général du Commandement de la Force terrestre à Saint-Hubert. En février 1996, il est nommé commandant de l'École de combat du Royal 22e Régiment jusqu'à son accession au poste de chef d'état-major puis de commandant adjoint du 5e Groupe de soutien du Secteur du Québec de la Force terrestre en 1998.

M. Brazeau a obtenu en 1999 une maîtrise en études sur la conduite de la guerre du Collège militaire royal. En 2004, il a reçu l'Ordre du Mérite Militaire en tant qu'officier de la Gouverneure-générale. En 2005, il a complété le cours supérieur des études militaires et le cours des études de sécurité nationale au Collège des Forces canadiennes à Toronto. Cette même année, il a pris sa retraite des Forces canadiennes après trente années de service.

Gary Wiseman
Membre à temps partiel
Expiration du mandat : le 4 juin 2008

Gary Wiseman a été nommé membre à temps partiel du Comité des griefs des Forces canadiennes le 2 juin 2005. M. Wiseman est un ingénieur professionnel ayant effectué des études supérieures en architecture civile, mécanique et navale. Son expérience comprend 25 ans consacrés à la marine canadienne, quatre ans dédiés à la fonction publique et 15 ans dans le secteur privé, années au cours desquelles il a assumé une gamme de responsabilités techniques et de gestion. M. Wiseman a servi au Canada et à l'étranger et possède une expérience variée dans de nombreux domaines ainsi qu'un dévouement sans faille aux Forces canadiennes comme élément important de la mosaïque canadienne.

Mike Auger
Membre à temps partiel
Expiration du mandat : le 14 septembre 2009

Le Lieutenant-colonel (retraité) Mike Auger a été nommé membre à temps partiel du Comité de griefs des Forces canadiennes le 15 septembre 2006. M. Auger s'est enrôlé dans les FC en 1970, et a obtenu un baccalauréat de l'Université Queen's en 1973. Il a commencé sa carrière militaire comme officier d'artillerie, puis a été affecté au 2e Régiment, Royal Canadian Horse Artillery (2 RCHA) à Petawawa (Ontario). Suite à des affectations en Allemagne, à Gagetown (N. B.) et dans l'Oklahoma (Etats-Unis), il est revenu au 2 RCHA comme adjudant en 1983.

M. Auger a été promu major en 1985 et nommé commandant de la Batterie D du 2 RCHA. En 1988, il a été affecté au Quartier général de la 1re Division du Canada, à Kingston, et en 1990, il est revenu au 2 RCHA, cette-fois-ci à titre de commandant adjoint. En 1991, il a été promu lieutenant-colonel et nommé chef du Projet de révision de la structure des groupes professionnels militaires jusqu'en 1998, lorsqu'il est devenu chef de cabinet du Sous ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires). Il a été nommé chef de la section chargée des études militaires et de la politique d'instruction à Ottawa jusqu'à sa retraite en mai 2005.

Aujourd'hui, M. Auger sert à l'occasion de mentor à des officiers subalternes qui fréquentent le Collège d'état-major des forces terrestres canadiennes, et il donne des séances de simulation pendant les exercices, notamment ceux destinés à la formation des soldats qui se préparent à partir en mission en Afghanistan.

Fred Blair
Membre à temps partiel
Expiration du mandat : le 14 septembre 2004

Le Capitaine de vaisseau (retraité) Fred Blair a été nommé membre à temps partiel du Comité des griefs des Forces canadiennes le 15 septembre 2006. Né à Ottawa, il est titulaire d'un diplôme en génie (Université Queen's, 1963) et en droit (Université d'Ottawa, 1968).

M. Blair a été admis au barreau de l'Ontario en 1970. En 1972, après avoir pratiqué le droit à Ottawa, il s'est joint au bureau du Juge avocat général où, jusqu'en 1999, il est monté en grade et a assumé de plus en plus de responsabilités. Pendant sa période de service, il a été notamment conseiller juridique principal pour les FC en Europe et conseiller juridique du commandant de la Force de stabilisation de l'OTAN en Bosnie.

Résident de Wooler (Ontario), M. Blair est actif au sein de la collectivité en tant que membre du conseil d'administration du Centre de ressources pour les familles des militaires de la Base des Forces canadiennes (BFC) Trenton. Il est également membre du Comité des services de protection de la ville de Quinte West (Ontario).

TABLEAU FINANCIER

Dépenses prévues 2007-2008 (en dollars)	
Salaires et autres frais associés au personnel	3 603 016
Cotisation au régime d'avantages sociaux des employées	666 557
Sous-total	**4 269 573**
Autres dépenses opérationnelles	1 972 023
Total des dépenses prévues	**6 241 59**

En date du 31 janvier 2008.
Les dépenses réelles ne correspondront pas aux dépenses prévues

POUR NOUS JOINDRE

Adresse postale :
Comité des griefs des Forces canadiennes
60, rue Queen, 9e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Téléphone :
1 877 276-4193
(613) 996-8529

TTY : 1-877-986-1666

Facsimile:
1 866 716-6601
(613) 996-6491

Adresse électronique :
cfgb-cgfc@cfgb-cgfc.gc.ca

Site Web : www.cfgb-cgfc.gc.ca

Personnel du Comité

Les employés du Comité mettent leurs expériences professionnelles, riches et variées, et leurs vastes connaissances au service du CGFC. Ils ont en commun un engagement solide vis-à-vis des Forces canadiennes et tous sont fiers de contribuer à l'amélioration des conditions de travail pour tous les militaires.